

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA SEKOLAH  
(STUDI KASUS KEPALASEKOLAH SMK NEGERI I BANTAENG)**

**HUSNAWATI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri I bantaeng dan untuk mengetahui faktor-faktor mendukung dan menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display data*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini adalah uji *credibility* (derajat kepercayaan) dengan cara melakukan triangulasi sesuai aturan, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi yang tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan Transformasional meliputi *Individual consideration* yaitu pemimpin yang mampu memberikan dorongan dan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan guru dan stafnya. *Intellectual Stimulation* yaitu kepala sekolah selalu memberikan pembinaan terhadap guru dan staf. *Inspirational motivation* yaitu kepala sekolah selalu menyampaikan visi secara terperinci visi dan misi sekolah kepada guru-guru dan staf. *Inspirational motivation* yaitu kepala sekolah selalu menjadi contoh bagi seluruh bawahan terutama menyangkut tentang kedisiplinan. Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan transformasional di SMK Negeri I Bantaeng adalah hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pimpinan, perhatian khusus kepala sekolah terhadap guru dan staf, kepala sekolah memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengelola sekolah, membangun kepercayaan dengan guru dan staf, tingkat kedisiplinan yang tinggi, menjalin hubungan komunikasi terbuka, sedangkan Faktor penghambatnya adalah adanya kecemburuan yang terjadi antar sesama guru dan staf, ada beberapa guru yang mendapatkan tugas tambahan, kepala sekolah masih segan memerintahkan langsung kepada guru atau staf, masih ada beberapa guru yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

*Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan Transformasional.*

## A. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu dalam mengembangkan mutu Sumber Daya Manusia. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan menuntut pemahaman semua pihak terhadap perubahan yang terjadi dalam berbagai komponen sistem pendidikan. Mulyasa. 2005., (Karwati & Priansa, 2009:7), dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Keefektifan sekolah juga akan terletak pada bagaimana dengan kepemimpinan Kepala Sekolah itu dalam merancang-bangun organisasi sekolah, Nurkolis (2003:2), maksudnya adalah bagaimana struktur organisasi pada sekolah itu disusun, bagaimana warga sekolah berpartisipasi, bagaimana setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dan bagaimana terjadinya pelimpahan dan pendelegasian wewenang yang disertai tanggung jawab. Oleh sebab itu kunci utama untuk menjadikan sekolah itu efektif adalah keefektifan seluruh warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama kepala sekolah sebagai manajer tingkat atas sekaligus pemimpin tertinggi di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat terlaksana ketika kepala sekolah kreatif dalam memilih gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipergunakan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku warga sekolah. Seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara efektif. Hasil penelitian tentang kepemimpinan baik dalam bisnis, industri, pemerintahan, militer maupun institusi pendidikan dan organisasi *nonprofit* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional jauh lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, Bass & Avilio. 1997.,(Karwati & Priansa, 2016:187).

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri I bantaeng.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor mendukung dan menghambat efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri I Bantaeng.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan Transformasional

Istilah Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership) merupakan hasil suatu perkembangan pemikiran beberapa

teoretisi kepemimpinan. Diawali oleh pemikiran James MacGregor Burns tahun 1979 yang menggunakan istilah Transforming Leadership (Kepemimpinan Mentransformasi) kemudian dikembangkan oleh Benard M. Bass tahun 1985 dalam bukunya yang berjudul Leadership and Performance Beyond Expectations yang menggunakan istilah Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional) yang menurut pengakuannya diinspirasi oleh pemikiran Burns. Semenjak Bass, istilah Transformational Leadership merupakan istilah baku dalam ilmu kepemimpinan. Mengenai pengertian, isi dan proses dari istilah Kepemimpinan Transformasional terjadi perbedaan antara para teoretisi kepemimpinan, walaupun mempunyai benang merah yang sama.

Burns (Wirawan 2014:138), memformulasikan Kepemimpinan Mentransformasi sebagai berikut:

a. Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang melukiskan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka.

b. Walaupun pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama, akan tetapi tingkat level dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda. Menurut Burns esensi dari hubungan pemimpin dan pengikut adalah interaksi orang dengan level motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk keterampilan, untuk mencapai tujuan bersama.

c. Kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendukung berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan nilai-nilai pemimpin dan pengikut kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meninggi. Kepemimpinan mentransformasi merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia.

d. Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan para pengikut bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan. Ikut sertanya pengikut dalam perubahan secara aktif membuat pengikut menjadi pemimpin.

e. Menurut Burns tingkat yang tertinggi dari kepemimpinan mentransformasi adalah terciptanya nilai-nilai akhir yang meliputi keadilan, kebebasan, kemerdekaan, persamaan dan persaudaraan dalam masyarakat.

Robbins & Judge (2015:261), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain

memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh ideal melalui keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, serta mampu menunjukkan ide-ide yang kreatif dalam melahirkan inovasi dalam memotivasi dan menginspirasi para pengikut dengan cara memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih pengikut secara khusus dan pribadi dalam mencapai tujuan organisasi, Bass.1997., Setiawan & Muhith (2013:154).

kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya melalui tindakan-tindakan secara efektif dalam meningkatkan kesadaran pengikut tentang hal yang penting untuk dikerjakan melalui motivasi untuk mencapai tujuan. Dengan sikap kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka kinerja para guru pun akan meningkat dan dengan begitu para guru akan selalu meningkatkan produktivitas kerja di sekolah tersebut. Hal ini sesuai dengan adanya penelitian yang mengatakan bahwa ada saling pengaruh antara faktor dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja Suseno, (2010:14).

## **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional yang merupakan indikator dari kepemimpinan transformasional yang efektif menurut Bennis M. Bass & dengan B.J. Avolio. 1990., (Wirawan 2014:141), adalah sebagai berikut:

### **a. Individual consideration (Perhatian Individual).**

Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap para pengikut, mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut; membuka channel komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

### **b. Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual)**

Pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendukung para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial. Pemimpin yang mendukung

bawahan untuk lebih kreatif, mendukung karyawan mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional.

c. Inspirational motivation (motivasi yang memberi inspirasi).

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang optimis dapat dicapai dan mendukung para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikat diri kepada visi tersebut. Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan. Pemimpin mempunyai yang jelas dan masa depan yang diinginkan karyawan.

d. Idealized influence (pengaruh idealis)

Pemimpin bertindak, sebagai panutan (role model). Ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Transformasional**

Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi.

Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Dinamika ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatarbelakangi penerapan gaya kepemimpinan.

Pada kerangka tersebut bukan hanya konsep tentang kepemimpinan yang digunakan mempunyai pengaruh besar, akan tetapi keterampilan spontan dan teknis banyak menentukan keberhasilan dari proses kepemimpinan. Setiawan & Muhith (2013:31), ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus deskriptif. Studi kasus deskriptif digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dari seseorang atau individu dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu, Bungin, (2015:19).

### Fokus Penelitian

Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng yang meliputi: individual consideration, Intellectual Stimulation, Inspirational motivation, Idealized influence, dan Faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi: Individual consideration.

### Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yaitu narasumber memahami atau mengetahui tentang efektivitas kepemimpinan transformasional di SMK Negeri I Bantaeng. Subjek penelitian atau narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru

yang memahami pelaksanaan kepemimpinan di sekolah tersebut.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung ataupun tidak langsung dengan mengamati, mencari data dari beberapa fakta mengenai pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng.

#### 2. Interview/wawancara

Interview/wawancara digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber data tentang sejauh mana kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan transformasional di SMK Negeri I Bantaeng.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan oleh peneliti sebagai pelengkap data dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata,

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri I Bantaeng

#### a. *Individualized consideration* (Perhatian Individual)

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di SMK Negeri I Bantaeng tentang Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

kepala sekolah yang dianalisis dari aspek *individual consideration* (Perhatian Individual). Hasil penelitian menunjukkan kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng tergolong pemimpin yang mampu memberikan dorongan dan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan guru dan stafnya.

Kepala sekolah memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi guru dengan memberikan berbagai pelatihan, mengembangkan lembaga dengan menyiapkan seluruh sarana dan prasarana sekolah yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, pembagian kerja terhadap bawahan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori yaitu Wibowo (2016:6) Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendukung dan memfasilitasi sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui kepemimpinan transformasional.

b. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di SMK Negeri I Bantaeng tentang Efektivitas Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah yang dianalisis dari aspek *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual). Hasil penelitian menunjukkan perilaku kepala sekolah selalu memberikan pembinaan terhadap guru dan staf yaitu dengan cara merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti halnya menggunakan media pembelajaran yang menarik dan berbasis IT dalam proses pembelajaran. Mengemas proses pembelajaran yang unik dan menarik tentu membuat murid-murid senang dan bangga dalam mengikuti pembelajaran. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2015:261) Dalam stimulasi intelektual, pemimpin mendukung bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari-cari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.

c. *Inspirational motivation* (motivasi yang memberi inspirasi).

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di SMK Negeri I Bantaeng tentang Efektivitas Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah yang dianalisis dari

aspek *Inspirational motivation* (*motivasi yang memberi inspirasi*). Hasil penelitian menunjukkan perilaku kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng dalam memimpin sekolah hal dasar yang sangat perlu harus diketahui dan dipahami oleh kepala sekolah dan bawahan adalah visi dan misi sehingga arah dan tujuan sekolah sesuai yang diharapkan karna dalam penyusunan rencana kerja sekolah selalu berdasarkan visi dan misi yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio (Wirawan, 2014:141) diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspirasional mampu memberikan visi-visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya.

d. *Idealized influence* (pengaruh yang ideal)

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di SMK Negeri I Bantaeng tentang Efektivitas Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah yang dianalisis dari aspek *Idealized influence* (*pengaruh yang ideali*). Hasil penelitian menunjukkan perilaku kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah sudah efektif dimana beliau dapat dijadikan contoh bagi seluruh bawahan, terutama menyangkut tentang kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bass (Wirawan, 2014:141) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan/pengikut serta secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan/pengikut akan pengembangan karir. Dalam kepemimpinan transformasional, penyamarataan perbedaan individu tidak mendapatkan tempatnya.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri I Bantaeng**

a. Faktor pendukung

1. *individual consideration* (perhatian Individual)

Faktor pendukung dalam pelaksanaan efektivitas kepemimpinan transformasional yaitu adanya kerjasama yang terjalin antara kepala sekolah dengan semua warga sekolah, menjalin hubungan komunikasi terbuka dan dalam suasana kekeluargaan sehingga semua permasalahan guru dan staf dapat disampaikan secara santai dan terbuka pula tanpa ada rasa segan. Kepala sekolah selalu meminta kepada semua guru dan staf agar dapat menyampaikan keluhan-keluhan terkait pelaksanaan tugasnya dan memberikan solusi dari setiap permasalahan tersebut.

2. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan



transformasional kepala sekolah terkait dengan *Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)* adalah, Adanya respon yang baik dari guru terkait dorongan terhadap guru-guru untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dalam melakukan kegiatan-kegiatan inovatif. Salah satu contoh yang dilakukannya adalah mengadakan lomba inovasi pembelajaran antar guru dalam satu sekolah secara berkala. Guru dan staf memiliki kemampuan dibidang IT sehingga memudahkan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dalam inovasi pembelajaran yang berbasis IT.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah memberikan dorongan dan dukungan berupa mempersiapkan kebutuhan guru dan staf dalam mempraktikkan pendekatan yang didapatkan.

Tersedianya sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dari berbagai kualifikasi pendidikan yang berbeda sehingga memudahkan kepala sekolah dalam melakukan pembagian tugas secara efektif namun tetap memperhatikan kepribadian guru, dan kesediaan guru untuk menerima tanggungjawab dalam melaksanakan program.

### 3. *Inspirational motivation* (motivasi insprasional)

faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah terkait dengan *Inspirational motivation (motivasi insprasional)* adalah, Visi dan misi selalu

dipaparkan oleh kepala sekolah setiap rapat awal semester dan dituliskan di setiap dinding terbuka, sehingga semua guru dan staf bahkan warga sekolah menghafal dan memahami visi dan misi dari sekolah sehingga memudahkan kepala sekolah dalam memberikan arahan terkait dengan program-program yang akan dilakukan oleh guru dan staf tersebut.

Kepala sekolah memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengelola sekolah. Seperti halnya mengupayakan peningkatan kinerja guru dan staf melalui program pembinaan kemampuan dan pelatihan, membagi tugas guru dan staf yang disesuaikan dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan guru dan staf masing-masing, kepala sekolah memiliki kemampuan mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dan kurikulum.

### 4. *Idealized influence* (pengaruh yang ideal)

Faktor-faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional yang *Idealized influence* adalah, kepala sekolah membangun kepercayaan dengan guru dan staf dalam menjalankan tugasnya masing-masing sehingga tidak ada kata tidak mampu untuk menyelesaikannya meskipun demikian kepala sekolah tetap melakukan pengawasan dan evaluasi.

Kepala sekolah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang dapat ditularkan terhadap guru dan stafnya. Datang di sekolah tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya

dengan tepat waktu pula, kepala sekolah tidak perlu menegur dengan lisan akan tetapi hanya dicontohkan dengan perbuatan tentunya membuat kepala sekolah semakin disegani dalam menjalankan tugasnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kepala sekolah SMK Negeri I Bantaeng tergolong pemimpin yang *Individual consideration* yaitu perilaku kepala sekolah yang memberikan perhatian khusus terhadap guru dan staf. *Intellectual Stimulation* yaitu perilaku kepala sekolah selalu memberikan pembinaan dan merangsang tumbuhnya inovasi dan ide-ide baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan. *Inspirational motivation* yaitu perilaku kepala sekolah selalu menyampaikan visi misi, memotivasi dan menginspirasi guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah. *Inspirational motivation* yaitu perilaku kepala sekolah selalu menjadi contoh bagi seluruh bawahan terutama menyangkut tentang kedisiplinan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah adalah: (1) hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pimpinan; (2) tersedianya sarana dan prasarana; (3) motivasi melalui unjuk kerja maupun contoh konkret; (4) kemampuan dan pengetahuan kepala sekolah (5) membangun kepercayaan dengan

guru dan staf; (6) hubungan komunikasi terbuka dan dalam suasana kekeluargaan.

Faktor penghambat: (1) masih adanya kecemburuan yang terjadi antar sesama guru dan staf; (2) manajemen waktu yang belum terorganisir dengan baik oleh guru dan staf (3) masih ada beberapa guru yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. (4); susahnyanya menghilangkan jarak atau batas antara guru senior dan junior. (5) kepala sekolah masih segan memerintahkan langsung kepada guru atau staf meskipun ada kegiatan yang mendadak harus diselesaikan segera harus menunggu waktu untuk dibicarakan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Handayaniingrat, & Soewarno. (1995). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personaliala Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Kaihatu, T. S. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-49.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2016). *Kinerja Dan Profesionalisme kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Koswara, D. (2008). *Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif*. Bandung: Pt Pribumi Mekar.
- kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Muasaroh, L. (2010). Aspek-Aspek Efektivitas. *Yogyakarta: Literatur Buku*.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mulyono. (2008). *Manajemen Adminsitasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2012). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Pramitha, M. (2017). *Gambaran Kepemimpinan Transformasional Dosen Bidang Keperawatan Anak dan Maternitas dalam Mengelola Kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang* (PhD Thesis). Muhammadiyah University of Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi(Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta.
- Saefullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. *Tarbawi*, 2(02), 1-13.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Remaja Rosakarya.
- Siagian, S. P. (2001a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2001b). *Organisasi dan Prilaku Administrasi*. Bandung: Gunung Agung.

Siagian, S. P. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suseno, M. N. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.

Wibowo. (2016). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, pandangan konvensional, gagasan kontemporer)*. Yogyakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yusuf, A. M. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.